

## KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BALANGAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Akhmad Rahimi<sup>1</sup>, Agus Surya Dharma<sup>2</sup>, Moh. Fajar Norrahman<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: [tottiagni@gmail.com](mailto:tottiagni@gmail.com)

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan dan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. Metode digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sample secara purposive sampling berjumlah 12 orang.. Hasil penelitian bahwa Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan sudah cukup baik: Pertama, Kemampuan dan Keterampilan Pegawai cukup baik namun masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar. Kedua, Jumlah hasil kerja unit pegawai sudah baik. Ketiga, Jumlah Tugas yang diselesaikan dalam waktu tertentu sebuah unit sudah cukup baik. Keempat, indikator Waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan cukup baik karena ada sebagian pegawai yang terlambat. Kelima, Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur sudah baik, karena pegawai mengerjakan tugas sesuai prosedur yang ada. Keenam, ketersediaan informasi sudah baik karena setiap bidangnya. Ketujuh, Penggunaan Sarana dan prasarana cukup baik karena ada beberapa pegawai dalam bekerja masih bingung/kurang paham menggunakan sarana dan prasarana yang ada. Kedelapan bekerja tanpa pengawasan, cukup baik karena ada pekerjaan pegawai yang perlu diawasi secara langsung agar berjalan maksimal. Adapun faktor yang mempengaruhi, yaitu: Faktor pendukung, Pertama Komunikasi pegawai antar bidang sudah dilaksanakan dengan lancar dalam pekerjaan. Kedua, koordinasi antar pegawai dilakukan agar dalam pekerjaan terkoordinasi dengan baik. Sedangkan, Faktor Penghambat yaitu: Pertama, Tidak ada hukuman yang konkret apabila target pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang ditetapkan. Kedua, Tidak adanya pelatihan khusus bagi pegawai untuk bisa menggunakan sarana dan prasarana.

**Kata Kunci :** Kinerja, Pegawai, Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the Employee Performance at the Balangan District Health Office, South Kalimantan Province and to determine what factors influence Employee Performance at the Balangan District Health Office, South Kalimantan Province. The method used is qualitative. The data collection techniques used are interviews, observations and documentation. Data sources were taken through purposive sampling of 12 people.. The results of the study showed that the Employee Performance of the Balangan District Health Office was quite good: First, Employee Ability and Skills were quite good but there were still employees who had not completed the work according to standards. Second, the number of employee unit work results was good. Third, the number of tasks completed within a certain time for a unit was quite good. Fourth, the indicator of Time spent in completing work was quite good because some employees were late. Fifth, the suitability of work implementation with procedures was good, because employees carried out tasks according to existing procedures. Sixth, the availability of information was good because each field. Seventh, the use of facilities and infrastructure is quite good because there are some employees who are still confused/don't understand how to use the existing facilities and infrastructure. Eighth, working without supervision is quite good because there are employee jobs that need to be supervised directly so that they run optimally. The factors that influence are: Supporting factors, First, employee communication between fields has been carried out smoothly in the work. Second, coordination between employees is carried out so that the work is well coordinated. Meanwhile, the inhibiting factors are: First, there is no concrete punishment if the work target is not completed according to the specified time. Second, there is no special training for employees to be able to use facilities and infrastructure.*

**Keywords:** Performance, Employees, Balangan Regency Health Office

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam instansi pemerintahan yang berkaitan langsung dengan pelayanan publik, seperti Dinas Kesehatan. Di Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan, Dinas Kesehatan memiliki peran strategis dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat melalui berbagai program pelayanan kesehatan. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, kinerja pegawai di Dinas Kesehatan menjadi faktor krusial. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan, tetapi juga kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan pegawai adalah elemen fundamental yang mencerminkan komitmen mereka terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku di instansi. Pegawai yang disiplin cenderung mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, patuh pada ketentuan jam kerja, serta menunjukkan etos kerja yang konsisten. Di Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan, kedisiplinan sangat penting karena berkaitan dengan ketepatan waktu pelayanan, kesiapan tenaga kesehatan di lapangan, serta respon cepat terhadap kebutuhan masyarakat, khususnya dalam pelayanan kesehatan dasar, program imunisasi, dan penanganan gizi buruk.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan efektivitas suatu organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Dinas Kesehatan sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan dituntut untuk memiliki pegawai yang profesional dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Namun, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, masih terdapat beberapa pegawai yang belum menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap pegawai memiliki target dan waktu pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh atasan, tetapi dalam praktiknya masih ditemukan pegawai yang tidak dapat memenuhi standar tersebut. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, penggunaan sarana dan prasarana di Dinas Kesehatan juga belum berjalan secara efektif. Sarana dan prasarana merupakan komponen penting yang mendukung kinerja pegawai agar lebih optimal. Namun, masih ditemukan beberapa pegawai yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan fasilitas yang tersedia, sehingga pemanfaatannya menjadi tidak maksimal. Padahal, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai seharusnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh Dinas Kesehatan kepada masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam hal tanggung jawab kerja dan pemanfaatan sarana prasarana. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai serta optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana di Dinas Kesehatan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan dengan menitikberatkan pada aspek tugas dan tanggung jawab pegawai.

Adapun fenomena permasalahan yang menjadi dasar penelitian Kinerja Dinas Kesehatan di Kabupaten Balangan, meliputi: Masih ada beberapa pegawai yang belum menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dimana setiap pegawai akan mendapatkan target dan waktu pelaksanaan pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh atasan. Seperti laporan bulanan yang kadang ada pegawai terlambat melaporkannya. Belum efektifnya penggunaan sarana dan prasarana pada Dinas Kesehatan. Untuk menunjang hasil kinerja pegawai secara maksimal salah satunya ketersediaan sarana dan prasana. Penggunaan sarana dan prasarana yang ada pada Dinas Kesehatan

masih belum maksimal, hal tersebut karena ada beberapa pegawai yang masih bingung dalam mengoperasikan / penggunaan sarana dan prasana yang ada, seperti komputer kadang ada beberapa pegawai belum maksimal mengoperasikannya.

### **Pengertian Pegawai**

Menurut (Hasibuan 120:2017) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. sedangkan Menurut (Hasibuan 120:2017) mengatakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). selanjutnya pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dilembaga- lembaga pemerintahan mupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga (kantor perusahaan) dengan mendapatkan gajii (upah).

Menurut (Suharno 63:2018) pegawai sebagai pekerja atau worker, mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut (Suharno 63:2018) pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi,tampa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.Berdasarkan uraian diatas, pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil atau tidak organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Serta sangat berpengaruh terhadap kualitas, disiplin, serta loyalitas kerja pada pegawai.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Khaeruman dkk, 2021:7). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannyaSecara konseptual, kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan secara individu dan kinerja organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (Khaeruman dkk, 2021:8) karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dipergunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job Performance. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai/karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (Khaeruman dkk, 2021:7) mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

Sedangkan menurut Riani (Khaeruman dkk, 2021:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah: "Hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan atau pegawai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan dengan Tindakan, pengukuran kinerja (Astuti, 2021:41) yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- a. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- b. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- c. Mengusahakan jarak bagi orang untuk monitor tingkat kinerja
- d. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
- e. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
- f. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
- g. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan Tujuan ukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti Apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum Dan apakah muatan yang terdapat di dalam bekerja memproduksi Hasil tersebut.

Ukuran kinerja (Astuti, 2021:42) merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama Karakteristik ukuran kinerja antara lain adalah

- a. Secara akurat mengukur variabel kunci kinerja
- b. Termasuk basis komparasi untuk membantu pemahaman yang lebih baik yang ditunjukkan tingkat kinerja
- c. Dikumpulkan dan didistribusikan berdasarkan waktu
- d. Dapat dianalisis secara makro dan mikro
- e. Tidak mudah dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Dikatakan bahwa indikator kinerja dapat menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang) Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Berikut ini terdapat tujuh indikator

kinerja Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan Dengan demikian, tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Menurut Mathis dan Jackson (Silaen dkk, 40:2021) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

- a. Kuantitas Kerja Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
- b. Kualitas Kerja Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
- c. Pemanfaatan Waktu Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- d. Tingkat Kehadiran Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi Perusahaan
- e. Kerjasama Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Indikator Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2021:17) dalam Khaerumai dkk, adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.

- b. Kualitas

Kualitas adalah ketiaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.

- c. Kerjasama,

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

## METODE

Penelitian Anda akan dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan, yang berlokasi di Kabupaten Balangan, Provinsi Kalimantan Selatan. Di sana, fokus penelitian adalah pada program kinerja pegawai Dinas Kesehatan, untuk mengevaluasi kinerja dinas kesehatan dalam menangani masalah ini di daerah tersebut. Pendekatan kualitatif adalah metode yang digunakan untuk membangun pemahaman pengetahuan melalui perspektif konstruktif atau partisipatif, atau kombinasi dari keduanya. Pendekatan ini menekankan bahwa dalam penelitian kualitatif, pengetahuan diperoleh oleh peneliti melalui interpretasi, dengan merujuk pada berbagai perspektif dan informasi langsung dari subjek yang diteliti. Berbagai sumber data, seperti catatan observasi, hasil wawancara, pengalaman individu, dan catatan sejarah, dapat dimanfaatkan untuk memperkuat interpretasi

tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sample secara purposive sampling berjumlah 12 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dan uji kredibilitas perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan *membercheck*.

## PEMBAHASAN

### A. Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan

Maka peneliti memfokuskan Indikator Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, Adapun hasil penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan, sebagai berikut:

#### 1. Kualitas (*Quality*)

Kualitas (*quality*) dalam kinerja pegawai mengacu pada tingkat kesempurnaan atau keunggulan hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, baik dari segi ketelitian, keakuratan, maupun kesesuaian dengan prosedur yang berlaku. Kinerja yang berkualitas juga menunjukkan kemampuan pegawai untuk menghasilkan nilai tambah melalui inovasi, perbaikan proses, atau pelayanan yang memuaskan kepada pengguna jasa. Selain itu, kualitas kinerja ditandai dengan efisiensi penggunaan sumber daya serta konsistensi dalam menghasilkan output yang memenuhi standar secara berkelanjutan. Pegawai yang berkinerja tinggi juga diukur melalui kepuasan pihak yang dilayani, seperti atasan, rekan kerja, atau masyarakat. Dengan demikian, pengelolaan kualitas kinerja pegawai menjadi elemen penting dalam memastikan tercapainya visi dan misi organisasi secara efektif dan efisien.

##### a. Kemampuan /Keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

Hasil wawancara terkait indikator kemampuan / keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat penulis simpulkan sudah cukup baik. Dalam hal masih adanya pegawai yang kesulitan menggunakan teknologi atau peralatan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil observasi terkait indikator kemampuan / keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat penulis simpulkan sudah cukup baik. Dalam hal masih adanya pegawai yang kesulitan menggunakan teknologi atau peralatan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil dokumentasi terkait indikator kemampuan / keahlian pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat penulis simpulkan sudah cukup baik. Dalam hal masih adanya pegawai yang kesulitan menggunakan teknologi atau peralatan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa indikator kemampuan / keahlian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sudah cukup baik.

##### b. Jumlah Hasil Kerja Unit

Hasil wawancara indikator Jumlah hasil Kerja Unit dapat penulis simpulkan sudah baik. Hal ini berdasarkan Program kerja yang dilaksanakan secara terencana membantu unit kerja mencapai jumlah hasil sesuai target yang ditetapkan. Hasil observasi indikator Jumlah hasil Kerja Unit dapat penulis simpulkan sudah baik. Hal ini berdasarkan Program kerja yang dilaksanakan secara terencana membantu unit kerja mencapai jumlah hasil sesuai target yang ditetapkan. Hasil dokumentasi indikator Jumlah hasil Kerja Unit dapat penulis simpulkan sudah baik. Hal ini berdasarkan Program kerja yang dilaksanakan secara

terencana membantu unit kerja mencapai jumlah hasil sesuai target yang ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi indikator Jumlah hasil Kerja Unit sudah baik karena pegawai menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

## 2. Kuantitas (*Quantity*)

- a. Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sebuah unit pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan

Hasil wawancara bahwa indikator Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sebuah unit Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan dapat penulis simpulkan cukup baik. Ada beberapa pegawai yang menyelesaikan jumlah tugas yang sudah ditetapkan belum sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh atasan. Hasil observasi bahwa indikator Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sebuah unit Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan dapat penulis simpulkan cukup baik. Ada beberapa pegawai yang menyelesaikan jumlah tugas yang sudah ditetapkan belum sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh atasan. Hasil dokumentasi bahwa indikator Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sebuah unit Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan dapat penulis simpulkan cukup baik. Ada beberapa pegawai yang menyelesaikan jumlah tugas yang sudah ditetapkan belum sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh atasan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa indikator Jumlah tugas yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu sebuah unit Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan dapat penulis simpulkan cukup baik. Ada beberapa pegawai yang menyelesaikan jumlah tugas yang sudah ditetapkan belum sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh atasan.

- b. Waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Hasil wawancara bahwa indikator waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat penulis simpulkan sudah cukup baik. Pegawai sudah bekerja dengan efisien. Mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja. Berdasarkan hasil observasi bahwa indikator waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat penulis simpulkan sudah cukup baik. Ada beberapa pegawai yang membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas karena belum terbiasa dengan alur kerja yang baru. Berdasarkan dokumentasi bahwa indikator waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat penulis simpulkan sudah cukup baik. Sebagian besar pegawai sudah menunjukkan kemampuan untuk memaksimalkan waktu kerja, terutama dalam program kerja yang sudah direncanakan dengan matang. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait hasil wawancara bahwa indikator waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat penulis simpulkan sudah cukup baik, Pegawai sudah bekerja dengan efisien. Mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

## 3. Ketepatan Waktu (*Time*)

Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja pegawai, yang mencerminkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu tidak hanya menunjukkan disiplin individu, tetapi juga efisiensi dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan tugas. Pegawai yang tepat waktu biasanya memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, mampu memahami prioritas pekerjaan, serta memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif.

Ketepatan waktu sangat penting karena berkaitan erat dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai target. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dapat berdampak pada keseluruhan alur kerja, menyebabkan penundaan dalam proses berikutnya, atau bahkan memengaruhi kepuasan pihak yang terkait, seperti pelanggan atau pemangku kepentingan lainnya. Untuk meningkatkan ketepatan waktu, organisasi dapat menerapkan beberapa strategi, seperti menetapkan jadwal kerja yang realistik, memberikan pelatihan tentang manajemen waktu, meningkatkan motivasi kerja pegawai, dan menyediakan teknologi pendukung yang sesuai. Dengan demikian, ketepatan waktu dalam kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

a. Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur operasional standar (SOP)

Hasil wawancara bahwa indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan Prosedur Operasional Standar (SOP) dapat penulis simpulkan sudah baik. Pegawai secara konsisten mematuhi SOP, terutama dalam prosedur-prosedur penting yang menyangkut pelayanan publik. Berdasarkan observasi bahwa Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan Prosedur Operasional Standar (SOP) dapat penulis simpulkan sudah baik, karena pegawai bekerja sesuai dengan arahan atau panduan Standar Operasional Prosedur dalam bekerja. Berdasarkan dokumentasi bahwa indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan Prosedur Operasional Standar (SOP) dapat penulis simpulkan sudah baik karena setiap pekerjaan para pegawai ada sop yang harus mereka ikuti untuk menjadi panduan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan Prosedur Operasional Standar (SOP) sudah baik karena pegawai bekerja dengan panduan SOP yang ada.

#### 4. Efektivitas (*Effectivity*)

Efektivitas kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai mampu mencapai tujuan atau target kerja yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Indikator ini menekankan hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, dengan mempertimbangkan apakah tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan secara tepat waktu, sesuai standar kualitas, dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

a. Ketersediaan Informasi

Hasil wawancara bahwa indikator ketersediaan informasi dapat penulis simpulkan sudah baik, karena setiap informasi sudah tersedia dan dapat diakses oleh semua pegawai. Berdasarkan observasi bahwa indikator ketersediaan informasi dapat penulis simpulkan sudah cukup baik, karena informasi yang dibutuhkan tidak selalu tersedia dalam format yang mudah dipahami oleh beberapa pegawai. Hasil dokumentasi bahwa indikator ketersediaan informasi dapat penulis simpulkan sudah cukup baik, karena informasi yang dibutuhkan tidak selalu tersedia dalam format yang mudah dipahami oleh beberapa pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait ketersediaan informasi bahwa ketersediaan informasi sudah cukup baik pada setiap bidang.

b. Penggunaan sarana dan prasarana

Hasil wawancara terkait indikator penggunaan sarana dan prasarana dapat penulis simpulkan sudah memadai dalam mendukung kinerja pegawai, hal ini didukung oleh perangkat elektronik seperti komputer dan sarana prasarana lainnya. Berdasarkan observasi terkait indikator penggunaan sarana dan prasarana dapat penulis simpulkan sudah memadai dalam mendukung kinerja pegawai, setiap bidangnya diberikan sarana yang sama dalam arti

sesuai fungsi bidang, dalam mendukung setiap kegiatan pegawai. Hasil dokumentasi terkait indikator penggunaan sarana dan prasarana dapat penulis simpulkan sudah memadai, karena setiap ruangan atau bidang selalu dilengkapi sarana dan prasarana untuk mendukung kegiatan kantor seperti komputer, printer dan alat elektronik lainnya. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator penggunaan sarana dan prasarana dikantor sudah dilengkapi perangkat alat elektronik untuk membantu kinerja pegawai dalam memyelesaikan tugas mereka dengan baik.

### 5. Kemandirian (*Independency*)

Pegawai yang memiliki kemandirian tinggi mampu mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan masalah secara efektif, dan beradaptasi dengan situasi kerja yang dinamis. Hal ini tidak hanya menunjukkan kualitas individu pegawai, tetapi juga berkontribusi pada kelancaran proses kerja dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai yang kurang mandiri cenderung memerlukan arahan terus-menerus, yang dapat memperlambat alur kerja dan meningkatkan beban supervisi.

#### a. Bekerja tanpa pengawasan

Hasil wawancara terkait indikator bekerja tanpa pengawasan dapat penulis simpulkan sudah cukup baik, karena beberapa pegawai terlihat kesulitan mengelola waktu kerja secara mandiri, sehingga pekerjaan mereka tidak selesai tepat waktu. Berdasarkan observasi terkait indikator bekerja tanpa pengawasan dapat penulis simpulkan sudah cukup baik, karena pegawai sudah tahu mengerjakan apa yang sesuai tugas dan fungsi mereka dalam pekerjaan. Hasil dokumentasi terkait indikator bekerja tanpa pengawasan dalam kinerja pegawai dapat penulis simpulkan sudah cukup baik. Pegawai sudah terbiasa bekerja mandiri karena sistem kerja yang ada menuntut mereka untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi terkait indikator bekerja tanpa pengawasan dalam kinerja pegawai sudah cukup baik. Sebagian besar pegawai memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri dengan baik. Mereka tahu tanggung jawab masing-masing dan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diawasi terus-menerus.

## B. Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan

### 1. Faktor Pendukung Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan

Adapun yang menjadi faktor pendukung terkait Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan yaitu:

- a. Komunikasi
- b. Koordinasi antar pegawai

### 2. Faktor Penghambat Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan

Adapun yang menjadi faktor penghambat terkait Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan yaitu:

- a. Tidak ada hukuman yang konkret apabila target pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang ditetapkan
- b. Tidak adanya pelatihan khusus bagi pegawai untuk bisa menggunakan sarana dan prasarana

## SIMPULAN

Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan sudah cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari : *Pertama*, Indikator Kemampuan dan Keterampilan Pegawai cukup baik. dikarenakan masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. *Kedua*, indikator Jumlah hasil kerja unit pegawai sudah baik. Hal ini berdasarkan Program kerja yang dilaksanakan secara terencana membantu unit kerja mencapai jumlah hasil sesuai target yang ditetapkan. *Ketiga*, indikator Jumlah Tugas yang diselesaikan dalam waktu tertentu sebuah unit sudah cukup baik. Ada beberapa pegawai yang menyelesaikan jumlah tugas yang sudah ditetapkan belum sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan oleh atasan. *Keempat*, indikator Waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaan cukup baik karena ada Sebagian pegawai yang tepat waktu dan ada sebagian pegawai terlambat dalam penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu. *Kelima*, indikator Kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan prosedur sudah baik, karena pegawai mengerjakan tugas sesuai prosedur yang ada. *Keenam*, indikator ketersediaan informasi sudah cukup baik karena setiap bidangnya menyediakan informasi terkait pekerjaan. *Ketujuh*, Penggunaan Sarana dan prasarana cukup baik karena ada beberapa pegawai dalam bekerja masih bingung/kurang paham menggunakan sarana dan prasarana yang ada. *Kedelapan* indikator bekerja tanpa pengawasan, cukup baik karena ada pekerjaan pegawai yang perlu di awasi secara langsung agar berjalan maksimal. Adapun faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan, yaitu: Faktor pendukung Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan, *Pertama* Komunikasi pegawai antar bidang sudah dilaksanakan dengan lancar dalam pekerjaan. *Kedua*, koordinasi antar pegawai dilakukan agar dalam pekerjaan terkoordinasi dengan baik. Sedangkan. Faktor Penghambat yaitu, *Pertama*, Tidak ada hukuman yang konkret apabila target pekerjaan tidak selesai sesuai waktu yang ditetapkan kadang ada informasi yang di dapat kurang jelas sehingga dalam pekerjaan sudah terjadi salah penggerjaan. *Kedua*, Tidak adanya pelatihan khusus bagi pegawai untuk bisa menggunakan sarana dan prasarana.

Adapun saran yang diberikan yaitu:

1. Kepala Dinas Kesehatan memfasilitasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam segi peningkatan keterampilan dan kemampuan pegawai dengan mengadakan pelatihan, workshop dan bimbingan teknis (Bimtek) yang dilaksanakan secara berkala dan menyesuaikan dengan tupoksi dari pegawai.
2. Pegawai pada Dinas Kesehatan harus selalu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai agar penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan bekerja tanpa harus di awasi oleh atasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Peraturan Bupati Balangan Nomor 75 Tahun 2023 Tentang Tugas, Fungsi Dan Uraian Tugas Dinas Kesehatan
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan,*et. al.* 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Tahta Media Group. Makasar
- Indrayani. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Statejik*. Universita Riau Press. Gobah Pekanbaru.

- Khaeruman. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Studi Kasus*. CV.AA Rezky. Banten
- Murdiyanto, E. 2020. *Penelitian Kualitatif*. Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Negeri, Yogyakarta
- Nasution dkk. 2023. Metode Penelitian Kualitatif. Cv.Harfa Creatif . Bandung.
- Pangastuti.2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan*. Media Sahabat Cendikia. Surabaya
- Rumawas. 2021. *Manajemen Kinerja*. Upenerbit Unsrat Press. Manado. Link: <https://repo.unsrat.ac.id/4582/1/Buku%20Manajemen%20Kinerja.%20W.Rumawas2021.pdf>
- Silaen dkk. 2021. Kinerja Karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama). Bandung
- Suharno. 2018. *Analisis kompetensi sumber daya manusia dalam mendukung kinerja*, Surabaya